

Sonderzahlungen unter Freiwilligkeitsvorbehalt in der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

Inhalt

- 1. Vorbemerkung**
- 2. Freiwilligkeitsvorbehalt beim Entgelt**
 - 2.1 Sonderzahlung**
 - 2.2 Laufendes Arbeitsentgelt**
 - 2.3 Abgrenzung**
- 3. Freiwilligkeitsvorbehalt und betriebliche Übung**
 - 3.1 Wirkung Freiwilligkeitsvorbehalt**
 - 3.2 Betriebliche Übung**
 - 3.3 Gegenläufige betriebliche Übung**
- 4. Abgrenzung zum Widerrufsvorbehalt**
- 5. Formulierung Freiwilligkeitsvorbehalt**
 - 5.1 Ausschluss eines Rechtsanspruchs**
 - 5.2 Transparenzgebot**
 - 5.3 Unwirksamer Freiwilligkeitsvorbehalt**
- 6. Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz**
- 7. Höhe der vorbehaltenen Zahlung**
- 8. Stichtagsregelung**
- 9. Zusammenfassung**

1. Vorbemerkung

Sonderzahlungen des Arbeitgebers, insbesondere Weihnachtsgratifikationen, jährliche Bonuszahlungen, Tantiemen, sollen vielfach flexibel gestaltet werden, um eine dauerhafte Bindung des Arbeitgebers an die einmal gewährte Leistung zu vermeiden. Als Instrument für die Flexibilisierung steht der so genannte Freiwilligkeitsvorbehalt zur Verfügung. Zweck des Freiwilligkeitsvorbehalts ist es, dem Arbeitnehmer eine Leistung zu gewähren und sich gleichzeitig vorzubehalten, über eine künftige Gewährung dieser Leistung jeweils neu zu entscheiden.

Seit dem Inkrafttreten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes am 1. Januar 2002 sind die Vorschriften des BGB über Allgemeine Geschäftsbedingungen auch auf Arbeitsverträge anwendbar. Dies führte dazu, dass sich die rechtlichen Anforderungen an die Formulierung von Arbeitsverträgen geändert haben und zahlreiche Vertragsklauseln von der Rechtsprechung nach dem neuen Maßstab überprüft werden müssen. Im Laufe der letzten Jahre hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) dementsprechend auch verschiedene Fallgestaltungen zum Thema Freiwilligkeitsvorbehalt zu entscheiden.

Nachfolgend werden die wichtigsten Entscheidungen des BAG hierzu im Zusammenhang dargestellt.

2. Freiwilligkeitsvorbehalt beim Entgelt

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass das BAG es – auch unter der Geltung der AGB-Kontrolle von Arbeitsverträgen – weiterhin zulässt, Sonderzahlungen unter einen Freiwilligkeitsvorbehalt zu stellen.

2.1 Sonderzahlung

Sofern nicht das laufende Arbeitsentgelt betroffen ist, kann der Arbeitgeber grundsätzlich einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf eine in Aussicht gestellte Sonderzahlung ausschließen und sich die Entscheidung vorbehalten, ob und in welcher Höhe er künftig Sonderzahlungen gewährt. Dies gilt auch dann, wenn die Sonderzahlung nicht der Honorierung erbrachter oder künftiger Betriebstreue dient, sondern ausschließlich eine zusätzliche Vergütung der im Bezugszeitraum tatsächlich geleisteten Arbeit darstellt. Der Arbeitgeber ist frei darin, den Zweck der Sonderzahlung festzusetzen. Er kann auch freiwillige Sonderzahlungen erbringen, die an keine andere Voraussetzung gebunden sind als die reine Arbeitsleistung.

„Weist der Arbeitgeber in einem vorformulierten Arbeitsvertrag darauf hin, dass die Gewährung einer Sonderzahlung keinen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf die Leistung für künftige Bezugszeiträume begründet, benachteiligt ein solcher Freiwilligkeitsvorbehalt den Arbeitnehmer nicht unangemessen. Die Klausel ist auch dann wirksam, wenn die Sonderzahlung ausschließlich im Bezugszeitraum geleistete Arbeit zusätzlich vergütet.“

(BAG, Urteil vom 30. Juli 2008 – 10 AZR 606/07)

2.2 Laufendes Arbeitsentgelt

Ein Freiwilligkeitsvorbehalt ist nur bei Sonderzahlungen zulässig, nicht aber bei laufendem Arbeitsentgelt:

„Sieht ein vom Arbeitgeber vorformulierter Arbeitsvertrag eine monatlich zu zahlende Leistungszulage unter Ausschluss jeden Rechtsanspruchs vor, benachteiligt dies den Arbeitnehmer unangemessen. Die Klausel ist unwirksam.“

(BAG, Urteil vom 25. April 2007 – 5 AZR 627/06)

Das laufende Arbeitsentgelt erfasst nicht nur die Grundvergütung, sondern auch zusätzliche regelmäßige Zahlungen, die von den Parteien als Teil der Arbeitsvergütung und damit als unmittelbare Gegenleistung für die vom Arbeitnehmer zu erbringende Arbeitsleistung vereinbart werden. Nach Auffassung des BAG widerspricht der Ausschluss jeden Rechtsanspruchs bei laufendem Arbeitsentgelt dem Zweck des Arbeitsvertrags. Das gilt auch dann, wenn es sich bei den unter Vorbehalt stehenden Leistungen nicht um die eigentliche Grundvergütung, sondern um eine zusätzliche Abgeltung der Arbeitsleistung in Form einer Zulage handelt. Auch derartige Zulagen stellen laufendes Arbeitsentgelt dar, sind also in das vertragliche Synallagma eingebundene Leistungen. Das Interesse des Arbeitgebers, bestimmte Leistungen (insbesondere „Zusatzleistungen“) flexibel auszugestalten, kann in diesem Fall nur mit der Vereinbarung von Widerrufs- oder Anrechnungsvorbehalten verwirklicht werden. Nach Inkrafttreten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes ist es jedoch nicht mehr möglich, einen unzulässigen Freiwilligkeitsvorbehalt als nicht näher konkretisierten Widerrufsvorbehalt zu behandeln. Seit dieser Gesetzesänderung müssen Voraussetzungen und Umfang der vorbehaltenen Änderungen vertraglich konkretisiert sein, was bei einem Freiwilligkeitsvorbehalt in der Regel nicht der Fall sein dürfte.

2.3 Abgrenzung

In der unter Ziffer 2.1 genannten Entscheidung erörtert das BAG die Frage, nach welchen Kriterien zwischen einer Sonderleistung und dem laufenden Arbeitsentgelt zu differenzieren ist. Für die Wirksamkeit eines Freiwilligkeitsvorbehalts bei einer Leistung reicht es – so das BAG – nicht aus, dass der Arbeitgeber diese als Sonderzahlung bezeichnet. Maßgebend ist, dass sie zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt gewährt wird. Zur Abgrenzung der Sonderzahlungen vom laufenden Arbeitsentgelt zieht das BAG das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) heran. Nach § 4a Satz 1 EFZG ist eine Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien über die Kürzung von Sonderzahlungen auf Grund Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers infolge Krankheit grundsätzlich zulässig.

Demgegenüber verbietet es § 12 EFZG den Arbeitsvertragsparteien, den gesetzlichen Anspruch des Arbeitnehmers auf fortzuzahlendes, laufendes Arbeitsentgelt bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit abzubedingen. Daraus wird deutlich, dass der Gesetzgeber den Arbeitnehmer bei Sonderzahlungen nicht für ebenso schutzwürdig hält wie bei der Zahlung des laufenden Arbeitsentgelts.

Das Erfordernis einer zusätzlichen Leistung ist bei Zahlungen, die aus einem bestimmten Anlass, z.B. einem Jubiläum oder an Weihnachten, oder nur einmal im Jahr erfolgen, in aller Regel erfüllt. Auf Grund der Vielzahl möglicher Fallgestaltungen bei der Zahlung der laufenden Vergütung, die regelmäßig monatlich erfolgt, aber nicht monatlich erfolgen muss, und bei der Gewährung von Sonderzahlungen, die unterschiedliche Ziele verfolgen können und oft jährlich gewährt werden, aber auch mehrmals im Kalenderjahr geleistet werden können, ist eine allgemein gültige Abgrenzung zwischen einer laufenden Zahlung und eine Sonderzahlung allerdings nicht möglich (so das BAG).

3. Freiwilligkeitsvorbehalt und betriebliche Übung

3.1 Wirkung Freiwilligkeitsvorbehalt

Ein wirksam formulierter Freiwilligkeitsvorbehalt verhindert, dass sich aus der Gewährung einer Leistung an die Arbeitnehmer ein Anspruch auf diese Leistung für künftige Bezugszeiträume entwickelt:

„Der Hinweis in einem Formulararbeitsvertrag, wonach die Gewährung von Leistungen, die der Arbeitgeber zusätzlich zum monatlichen Gehalt erbringt, freiwillig und mit der Maßgabe erfolgt, dass auch bei einer wiederholten Zahlung kein Rechtsanspruch für die Zukunft begründet wird, hindert das Entstehen eines Anspruchs des Arbeitnehmers auf Zahlung von Weihnachtsgeld aus betrieblicher Übung.“

(BAG, Urteil vom 21. Januar 2009 – 10 AZR 219/08)

Ein Anspruch entsteht in diesem Fall nur auf die jeweils zugesagte Sonderzahlung. Mit der Zahlung erlischt dieser Anspruch wieder. Deshalb muss der Arbeitgeber auch nicht bereits zu Beginn des Bezugszeitraums unter Berufung auf die Freiwilligkeitsklausel ankündigen, dass er keine Sonderzahlung leisten will. Mangels eines Anspruchs des Arbeitnehmers bedarf es weder einer Ankündigung, um einen Anspruch des Arbeitnehmers zu Fall zu bringen, noch einer Präzisierung in der Vorbehaltsklausel, aus welchen Gründen der Freiwilligkeitsvorbehalt ausgeübt wird (**BAG, Urteil vom 30. Juli 2008 – 10 AZR 606/07**).

3.2 Betriebliche Übung

Gewährt ein Arbeitgeber Leistungen, ohne diese mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt zu verbinden, kann aus der wiederholten Zahlung ein Anspruch auf zukünftige Zahlungen aus betrieblicher Übung entstehen.

Unter einer betrieblichen Übung wird die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers verstanden, aus denen die Arbeitnehmer schließen können, ihnen solle eine Leistung oder Vergünstigung auf Dauer gewährt werden. Eine allgemeinverbindliche Regelung, ab welcher Zahl von Leistungen der Arbeitnehmer erwarten darf, dass er die Leistung erhält, gibt es nicht. Allerdings ist für jährlich an die gesamte Belegschaft geleistete Gratifikationen die Regel aufgestellt worden, dass eine dreimalige vorbehaltlose Gewährung zur Verbindlichkeit wird. An einer vorbehaltlosen Zahlung fehlt es jedoch, wenn der Arbeitgeber die Zahlung mit einem wirksamen Freiwilligkeitsvorbehalt verbunden hat. Dann entsteht trotz mehrmaliger Zahlung kein Anspruch auf die Gratifikation für die Zukunft.

3.3 Gegenläufige betriebliche Übung

Nach der bisherigen Rechtsprechung konnte eine betriebliche Übung durch eine geänderte betriebliche Übung beendet werden. Bei Gratifikationen hat das BAG dies zunächst angenommen, wenn der Arbeitgeber erklärt hat, die Zahlung der Gratifikation sei eine freiwillige Leistung, auf die zukünftig kein Rechtsanspruch bestehe, und die Arbeitnehmer der neuen Handhabung über einen Zeitraum von drei Jahren hinweg nicht widersprochen haben. Später hat das BAG zusätzlich verlangt, dass der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern unmissverständlich erklären muss, dass die bisherige betriebliche Übung einer vorbehaltlosen Zahlung beendet werden und durch eine Leistung ersetzt werden soll, auf die in Zukunft kein Rechtsanspruch mehr besteht. An dieser Rechtsprechung hält das BAG nicht mehr fest:

„Erklärt ein Arbeitgeber unmissverständlich, dass die bisherige betriebliche Übung einer vorbehaltlosen Weihnachtsgeldzahlung beendet werden und durch eine Leistung ersetzt werden soll, auf die in Zukunft kein Rechtsanspruch mehr besteht, kann nach dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Modernisierung des Schuldrechts am 1. Januar 2002 nach § 308 Nr. 5 BGB eine dreimalige widerspruchslöse Entgegennahme der Zahlung durch den Arbeitnehmer nicht mehr den Verlust des Anspruchs auf das Weihnachtsgeld bewirken (Aufgabe der Rechtsprechung zur gegenläufigen betrieblichen Übung).“

(BAG, Urteil vom 18. März 2009 – 10 AZR 281/08)

Das BAG weist darauf hin, dass durch eine betriebliche Übung vertragliche Ansprüche der Arbeitnehmer auf die üblich gewordenen Leistungen begründet werden. Diesen vertraglichen Anspruch kann der Arbeitgeber, ebenso wie einen im Arbeitsvertrag vereinbarten Anspruch, nur durch Kündigung oder eine entsprechende Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer unter Vorbehalt stellen, verschlechtern oder beseitigen. Eine Beendigung dieses Anspruchs unter erleichterten Voraussetzungen lässt das BAG nicht mehr zu.

4. Abgrenzung zum Widerrufsvorbehalt

Der Freiwilligkeitsvorbehalt ist in seiner Ausgestaltung und seiner Rechtswirkung vom Widerrufsvorbehalt zu unterscheiden.

Beim Widerrufsvorbehalt handelt es sich um eine – wenn auch unter Widerrufsvorbehalt stehende – versprochene Leistung. Der Arbeitgeber hat sich zunächst zur Leistung der Sonderzahlung verpflichtet und möchte diesen bereits entstandenen Anspruch nachträglich wieder beseitigen. Bei einer Zusage unter Widerrufsvorbehalt kann der Arbeitnehmer mit der Sonderzahlung rechnen und sie beanspruchen, solange der Arbeitgeber keinen Widerruf erklärt hat. Es ist daher nach Auffassung des BAG konsequent, wenn die Ausübung des Widerrufsrechts vorhersehbar und zumutbar sein muss (§ 308 Nr. 4 BGB) und insgesamt strengen Anforderungen unterliegt.

Auf eine Leistung, die unter Freiwilligkeitsvorbehalt steht, ist jedoch nie ein Anspruch entstanden. Beim Freiwilligkeitsvorbehalt behält sich der Arbeitgeber jedes Jahr vor, wieder neu darüber zu entscheiden, ob und unter welchen Voraussetzungen er eine Zahlung erbringen will. Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf diese Leistung entsteht nicht, auch wenn der Arbeitgeber sie in der Vergangenheit häufig erbracht hat und der Arbeitnehmer gehofft hat, sie wieder zu erhalten. Das tatsächliche Vertrauen des Arbeitnehmers auf die Sonderzahlung ist nicht schutzwürdig. Der Umstand, dass sich ein Arbeitnehmer auf künftige Sonderzahlungen eingerichtet hat, begründet noch keinen Anspruch auf die Sonderzahlung, wenn ihn der Arbeitgeber klar und verständlich darauf hingewiesen hat, dass kein Anspruch auf die Sonderzahlung für künftige Bezugszeiträume besteht.

5. Formulierung Freiwilligkeitsvorbehalt

Das BAG hat sich in verschiedenen Urteilen mit der richtigen Formulierung von Freiwilligkeitsvorbehalten befasst. Dabei geht es zum einen um die Verwendung der Begrifflichkeiten „freiwillig“ und „ohne Rechtsanspruch“. Zum anderen ist zu beachten, dass sich mehrere Vertragsklauseln, die sich mit Sonderzahlungen befassen, nicht gegenseitig widersprechen dürfen.

5.1 Ausschluss eines Rechtsanspruchs

Es ist zwischenzeitlich in der Rechtsprechung des BAG anerkannt, dass sich ein Freiwilligkeitsvorbehalt nicht in dem bloßen Hinweis erschöpfen darf, der Arbeitgeber verpflichte sich „freiwillig“ zur Erbringung der Leistung, ohne dazu durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Gesetz gezwungen zu sein. Vielmehr muss der Freiwilligkeitsvorbehalt auch einen Hinweis darauf enthalten, dass die jeweilige Sonderzahlung keinen Rechtsanspruch für die Zukunft begründet. Die Freiwilligkeitsklausel muss klar und verständlich zum Ausdruck bringen, dass der Arbeitgeber sich die Entscheidung vorbehält, ob und in welcher Höhe er künftig Sonderzahlungen gewährt.

Das BAG hat unter anderem folgende Klausel in einem Formulararbeitsvertrag für wirksam erklärt:

„Die Gewährung sonstiger Leistungen (z.B. Weihnachts- und Urlaubsgeld, 13. Gehalt etc.) durch den Arbeitgeber erfolgt freiwillig und mit der Maßgabe, dass auch mit einer wiederholten Zahlung kein Rechtsanspruch für die Zukunft begründet wird.“

(siehe BAG, Urteil vom 21. Januar 2009 – 10 AZR 219/08)

Eine mit der jeweiligen Zahlung verbundene schriftliche Mitteilung, dass eine bestimmte Leistung einmalig ist und zukünftige Ansprüche ausschließt, stellt das BAG einem bereits im Arbeitsvertrag vereinbarten Freiwilligkeitsvorbehalt gleich. Voraussetzung ist, dass der Vorbehalt klar und verständlich ist und unmissverständlich künftige Ansprüche ausschließt. Daher entsteht auch bei folgender Formulierung im Begleitschreiben kein Anspruch aus betrieblicher Übung:

„Wir freuen uns, Ihnen für das Jahr 2001 eine Sonderzahlung in Höhe von Euro 25.500,00 zukommen zu lassen. Die Auszahlung erfolgt mit dem Gehalt für April 2002.“

Diese Zahlung ist einmalig und schließt zukünftige Ansprüche aus.“

(siehe BAG, Urteil vom 18. März 2009 – 10 AZR 289/08)

Nach Auffassung des BAG ist es ohne Bedeutung, ob der Freiwilligkeitsvorbehalt aus Beweisgründen bereits im Arbeitsvertrag festgehalten ist oder vor der jeweiligen Auszahlung erfolgt (**BAG, Urteil vom 30. Juli 2008 – 10 AZR 606/07**). Es ist nicht anzunehmen, dass ein Arbeitnehmer einer ständigen Wiederholung des Vorbehalts vor jeder Leistung größere Bedeutung beimisst als einem klaren und verständlichen Hinweis im Arbeitsvertrag. Im Arbeitsvertrag enthaltene Hinweise und getroffene Abreden müssen zu ihrer Wirksamkeit nicht ständig wiederholt werden.

5.2 Transparenzgebot

Bei der Formulierung des Freiwilligkeitsvorbehalts ist darauf zu achten, dass diese Klausel nicht in Widerspruch zu anderen Vereinbarungen der Arbeitsvertragsparteien steht (Transparenzgebot). Ein Widerspruch liegt dann vor, wenn in anderen Vertragsklauseln eindeutig ein Anspruch des Arbeitnehmers auf die Sonderzahlung begründet wird. Einen derartigen Anspruch begründen nach Auffassung des BAG vor allem folgende Formulierungen:

- Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine bestimmte Sonderleistung;
- Arbeitnehmer erhält eine bestimmte Sonderleistung;
- Arbeitgeber zahlt einen Bonus;
- Arbeitnehmer nimmt an einem Bonussystem teil.

In diesen Fällen verspricht der Arbeitgeber eine Leistung. Deshalb ist es widersprüchlich, wenn er zugleich entgegen diesem Versprechen mit einer Freiwilligkeitsklausel einen Rechtsanspruch auf die versprochene Sonderzahlung ausschließt. Auch wenn Sonderleistungen des Arbeitgebers in einem Formulararbeitsvertrag in Voraussetzungen und Höhe präzise formuliert werden, ist es in aller Regel widersprüchlich, diese dennoch an einen Freiwilligkeitsvorbehalt zu binden. Vor diesem Hintergrund hat das BAG folgende Klausel für widersprüchlich gehalten:

„Die Angestellte erhält Weihnachtsgratifikation in Höhe des Bruttogehaltes nach den betrieblichen Vereinbarungen. Ein Rechtsanspruch auf eine Weihnachtsgratifikation besteht nicht. Wird eine solche gewährt, stellt sie eine freiwillige, stets widerrufbare Leistung des Arbeitgebers dar.“

(siehe BAG, Urteil vom 30. Juli 2008 – 10 AZR 606/07)

5.3 Unwirksamer Freiwilligkeitsvorbehalt

Der unwirksame Freiwilligkeitsvorbehalt fällt ersatzlos weg. Dies betrifft nur die Regelung, die einen Rechtsanspruch auf die Bonuszahlung ausschließt. Nur diese Regelung benachteiligt den Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen und ist deshalb unwirksam. Soweit die Bonusregelung einen Anspruch auf einen Bonus begründet, bleibt sie wirksam. Für den unwirksamen Freiwilligkeitsvorbehalt kommt keine geltungserhaltende Reduktion in Betracht. Unwirksame Klauseln sind grundsätzlich nicht auf einen mit dem AGB-Recht zu vereinbarenden Regelungsgehalt zurückzuführen. In Ausnahmefällen lässt das BAG bei Altfällen eine ergänzende Vertragsauslegung zu.

6. Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz

Bei einem wirksamen Freiwilligkeitsvorbehalt kann der Arbeitgeber jedes Jahr neu entscheiden, ob, an wen und unter welchen Voraussetzungen er eine Sonderleistung erbringen will. Allerdings gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn der Arbeitgeber die freiwillige Leistung an eine Vielzahl von Arbeitnehmern in gleicher Weise gewährt.

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet dem Arbeitgeber eine sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage. Gewährt der Arbeitgeber aufgrund einer abstrakten Regelung eine freiwillige Leistung nach einem erkennbar generalisierenden Prinzip und legt er gemäß dem mit der Leistung verfolgten Zweck die Anspruchsvoraussetzungen für die Leistung fest, darf er einzelne Arbeitnehmer von der Leistung nur ausnehmen, wenn dies sachlichen Kriterien entspricht. Der Arbeitgeber muss bei freiwilligen Leistungen die Anspruchsvoraussetzungen so abgrenzen, dass ein Teil der Arbeitnehmer von der Vergütung nicht sachwidrig oder willkürlich ausgeschlossen wird. Eine sachfremde Benachteiligung einzelner Arbeitnehmer liegt nicht vor, wenn sich nach dem Zweck der Leistung Gründe ergeben, die es unter Berücksichtigung aller Umstände rechtfertigen, diesen Arbeitnehmern die allen anderen Arbeitnehmern gewährte Leistung vorzuenthalten. Der Arbeitgeber kann zum Beispiel festlegen, dass er ausgeschiedenen Mitarbeitern keine Sonderzahlung gewährt. Ein ausgeschiedener Mitarbeiter hat dann keinen Anspruch auf eine Sonderzahlung nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn der Arbeitgeber alle ausgeschiedenen Mitarbeiter von der Sonderzahlung ausschließt (**BAG, Urteil vom 18. März 2009 – 10 AZR 289/08**).

7. Höhe der vorbehaltenen Zahlung

Die Höhe der unter Freiwilligkeitsvorbehalt gestellten Sonderzahlung ist nach oben hin nicht begrenzt. Laut BAG spricht die beträchtliche Höhe einer Sonderzahlung nicht dagegen, einen künftigen Anspruch wirksam ausschließen zu können. Eine Abgrenzung nach Prozentsätzen der Jahresgesamtvergütung lässt sich nicht rechtfertigen. Hier besteht ein entscheidender Unterschied zu der Zulässigkeit und der Ausübung von Widerrufsvorbehalten, die nur dann interessengerecht sind, wenn ihr Volumen unter einem Viertel des Jahresgesamteinkommens liegt und die tarifliche Vergütung jedenfalls gewährleistet bleibt. Während beim Widerrufsvorbehalt ein Anspruch zunächst entsteht, aber wieder beseitigt werden kann, ist er bei einem Freiwilligkeitsvorbehalt nie entstanden. Es entspräche auch nicht den Interessen der Arbeitsvertragsparteien, wenn der Arbeitgeber gehindert wäre, Sonderzahlungen ab einer bestimmten Höhe unter Freiwilligkeitsvorbehalt zu stellen (siehe **BAG, Urteil vom 18. März 2009 – 10 AZR 289/08**).

8. Stichtagsregelung

Bonusklauseln werden vielfach mit Stichtagsregelungen verbunden. Darin wird etwa festgelegt, dass der Anspruch auf die Sonderleistung entfällt, wenn sich der Arbeitnehmer an einem bestimmten Stichtag nicht mehr in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befindet. Stichtagsklauseln unterliegen der AGB-Kontrolle. Das BAG musste sich in einer Entscheidung aus dem Jahr 2007 mit der Wirksamkeit einer Stichtagsregelung befassen. Gleichwohl sind in dem Urteil wichtige Zweifelsfragen zu diesem Themenkomplex offen geblieben. Konkret entschieden wurde folgende Frage:

„Eine Stichtagsregelung, die unabhängig von der Höhe der Bonuszahlung den Arbeitnehmer bis zum 30. September des Folgejahres bindet, ist zu weit gefasst, benachteiligt den Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen im Sinne von § 307 BGB und ist deshalb unwirksam.“

(BAG, Urteil vom 24. Oktober 2007 – 10 AZR 825/06)

Auf folgende Streitfragen im Zusammenhang mit Stichtagsklauseln weist das BAG in der Entscheidung lediglich hin, ohne diese Fragen abschließend zu entscheiden:

- Differenzierung zwischen Stichtags- und Rückzahlungsklauseln bei der Inhaltskontrolle von Bindungsklauseln;
- Vorliegen einer unangemessenen Benachteiligung, wenn Bindungsklauseln bei Sonderzahlungen nicht zwischen Kündigungen differenzieren, die in den Verantwortungsbereiche des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers fallen;
- Zulässigkeit von Stichtags- und Rückzahlungsklauseln bei Sonderzahlungen, die mindestens 25 Prozent der Gesamtvergütung des Arbeitnehmers ausmachen.

Allerdings hat das BAG zu der letzten Frage in einem Orientierungssatz Folgendes formuliert:

„Es spricht viel dafür, dass in Fällen, in denen eine Sonderzahlung mindestens 25 % der Gesamtvergütung ausmacht, der mit der Sonderzahlung verfolgte Zweck einer zusätzlichen Vergütung bei der Abwägung der Interessen der Arbeitsvertragsparteien und damit bei der Beurteilung der Wirksamkeit einer Bindungsklausel maßgebend ist und die Zielsetzung, künftige Betriebstreue zu belohnen und den Arbeitnehmer zu reger und engagierter Mitarbeit zu motivieren, dahinter zurückzutreten hat.“

Auf Grund dieser Formulierung wird allgemein davon ausgegangen, dass das BAG Stichtagsregelungen, die sich auf eine leistungsbezogene Sonderzahlung in der Höhe von mehr als 25 % der Gesamtvergütung beziehen, in der Regel für unwirksam halten wird.

9. Zusammenfassung

Der Arbeitgeber kann Sonderzahlungen auch nach der aktuellen Rechtsprechung des BAG grundsätzlich flexibel gestalten, indem er durch einen Freiwilligkeitsvorbehalt eine Bindung für die Zukunft ausschließt. Nach dem Inkrafttreten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes und der damit verbundenen Anwendbarkeit der AGB-Kontrolle auf Arbeitsverträge haben sich jedoch die Anforderungen an die Formulierung von Freiwilligkeitsvorbehalten bei Sonderzahlungen verändert. Das BAG hat in verschiedenen Entscheidungen die Kriterien konkretisiert, die für einen wirksamen Freiwilligkeitsvorbehalt maßgeblich sind. Wichtig ist es insbesondere, den Vorbehalt eindeutig und widerspruchsfrei zu formulieren. Aus der Formulierung des Freiwilligkeitsvorbehalts muss klar hervorgehen, dass kein Anspruch für die Zukunft begründet wird. Außerdem ist sorgfältig darauf zu achten, welche Regelungen der Arbeitgeber - abgesehen vom Freiwilligkeitsvorbehalt - zu den sonstigen Voraussetzungen der Sonderzahlung trifft. Das BAG hat in seiner Rechtsprechung Formulierungsbeispiele aufgezeigt, die einen Anspruch auf die Sonderzahlung begründen und damit in direktem Widerspruch zu einem gleichzeitig vereinbarten Freiwilligkeitsvorbehalt stehen. Fällt in diesem Fall der unwirksame Freiwilligkeitsvorbehalt weg, scheitert die vom Arbeitgeber gewünschte Flexibilisierung. Der Arbeitgeber bleibt dann an die Sonderzahlung gebunden.